

吉林高速公路股份有限公司 JILIN EXPRESSWAY CO., LTD.

2025年第四次临时股东会会议资料

二〇二五年十二月五日 长春

目 录

一、	2025年第四次临时股东会现场会议须知	3
二、	2025年第四次临时股东会会议议程	5
三、	表决票填写说明	7
四、	审议事项	
议案一：	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》的议案	9
议案二：	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》的议案	19
议案三：	关于董事长薪酬调整的议案	28

吉林高速公路股份有限公司

2025年第四次临时股东会现场会议须知

根据《公司法》《公司章程》《股东会议事规则》等相关法律、法规的规定，为维护股东的合法权益，确保吉林高速公路股份有限公司（以下简称公司）2025年第四次临时股东会（以下简称本次大会）的顺利进行，现就会议须知通知如下：

一、本次大会期间，全体参会人员应以维护股东的合法权益、确保大会的正常秩序和议事效率为原则，自觉履行法定义务。

二、除出席会议的股东及股东代理人（以下统称为股东代表）（已登记出席本次股东会）、董事及其他高级管理人员、公司聘请的律师及公司董事会邀请的人员以外，公司有权依法拒绝其他人士入场。

三、公司综合办公室负责本次大会的会务事宜。

四、请出席本次大会的各位股东代表准时到达会场。

五、股东到达会场后，请在“2025年第四次临时股东会股东签名册”上签到。股东签到时，应出示以下证件和文件：

1. 法人股东出席会议的，应出示法人股东持股凭证、法人营业执照复印件、法定代表人资格的有效证明（或股东授权委托书）、本人身份证复印件、委托人身份证复印件。

2. 个人股东亲自出席会议的，应出示本人身份证或其他能够表明其身份的有效证件、股票账户卡、持股凭证；委托代理他人出席会议的，代理人还应出示本人有效身份证件、股东授权委托书。

六、股东参加本次会议依法享有发言权、质询权、表决权等权利，同时也必须认真履行法定义务，不得侵犯其他股东的权益和扰乱会议秩序。

七、本次股东会对议案采用记名方式逐项投票表决，出席股东以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份享有一票表决权。

八、股东会对提案进行表决时，由律师、出席会议股东推选的两名股东代表共同负责计票、监票。

九、表决票清点后，由清点人代表当场宣布表决结果。会议主持人如果对提交表决的决议结果有任何怀疑，可以对所投票数组织点票；如果会议主持人未进行点票，出席会议的股东或者股东代理人对会议主持人宣布结果有异议的，有权在宣布表决结果后立即要求点票，会议主持人应当立即组织点票。

十、公司聘请吉林开晟律师事务所律师出席本次会议，并出具法律意见书。

吉林高速公路股份有限公司

2025年第四次临时股东会会议议程

一、会议基本情况

(一) 现场会议召开时间: 2025年12月5日 星期五 下午14:00

网络投票时间: 2025年12月5日 星期五

采用上海证券交易所网络投票系统, 通过交易系统投票平台的投票时间为股东会召开当日的交易时间段, 即9:15-9:25, 9:30-11:30, 13:00-15:00; 通过互联网投票平台的投票时间为股东会召开当日的9:15-15:00。

(二) 现场会议召开地点: 吉林省长春市经开区浦东路4488号公司四楼会议室

(三) 会议召集人: 公司董事会

(四) 召开方式: 现场会议与网络投票相结合

(五) 出席对象:

1. 截止2025年11月28日下午收市后在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记在册的本公司股东或股东委托代理人;
2. 本公司的董事及高级管理人员;
3. 公司聘请的见证律师。

二、会议程序

- (一) 会议主持人宣布参加现场会议的股东人数、所代表股权数、比例及见证律师

(二) 审议议案

序号	议案内容	是否为特别表决事项
1	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》的议案	否
2	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》的议案	否
3	关于董事长薪酬调整的议案	否

(三) 推举计票人、监票人

(四) 与会股东及股东代表投票表决

(五) 收集表决票, 验票并统计表决结果

(六) 宣读股东会决议

(七) 见证律师宣读《法律意见书》

(八) 会议主持人宣布吉林高速公路股份有限公司 2025 年第四次临时股东会结束

表决票填写说明

请现场出席会议的股东代表在填写表决票时注意以下内容：

一、填写基本情况：

现场出席会议的股东代表请按实际情况填写“基本情况”中相应内容，并应与其出席本次股东会签到的内容一致。

(一) 股东名称：法人股东请填写股东单位全称，个人股东请填写股东本人姓名。

(二) 填票人身份：请确定填票人与股东的关系，并在对应的小方框内划勾确认。

(三) 股东所持公司股份数额：请填写出席股东在股权登记日所持有的公司股份数。

二、填写投票意见：

出席股东按照表决意愿在对应的“同意”、“反对”或“弃权”意见栏内划勾确认。请勿同时投出“同意”、“弃权”或“反对”意见之中的两种或两种以上意见。

三、填票人对所投表决票应签字确认。

四、请正确填写表决票。如表决票有遗漏、涂改或差错的，出席股东应在投票阶段向工作人员领取空白表决票重新填写（原表决票当场销毁）。未填、错填、字迹无法辨认的表决票或未投的表决票均视为投票人放弃表决权利，其所持股份数的表决结果按弃权处理。

五、表决投票时，如有任何疑问，请及时向大会工作人员提出。

附：表决票格式

吉林高速公路股份有限公司 2025年第四次临时股东会表决票

一、基本情况：

1、股东名称（或姓名）：_____

2、填票人姓名：_____

3、填票人身份： 法人股东法定代表人 个人股东本人 股东委托代理人

4、股东所持公司股份数额：_____股

二、投票意见：

序号	股东表决事项	同意	反对	弃权
1	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》的议案			
2	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》的议案			
3	关于董事长薪酬调整的议案			

填 票 人（签名）：

2025年12月5日

议案一：

关于修订吉林高速公路股份有限公司 企业负责人薪酬管理办法的议案

各位股东代表：

为切实履行企业国有资产出资人职责，规范出资企业收入分配秩序，坚持报酬与风险、责任相一致、报酬与经营业绩挂钩、激励与约束相统一的原则，坚持企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成企业合理的工资收入分配关系。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律、法规，依据有关规定，结合公司实际，修订了企业负责人薪酬管理办法。

以上议案已经公司第四届董事会 2025 年第六次临时会议审议通过，现提请各位股东代表审议。

附件：

吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法（修订）

吉林高速公路股份有限公司

2025年12月5日

吉林高速公路股份有限公司企业负责人 薪酬管理办法（修订）

第一章 总则

第一条 目的和依据

为切实履行企业国有资产出资人职责，规范出资企业收入分配秩序，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律、法规，结合公司实际制定本办法。

第二条 适用范围

本办法中企业负责人包括公司章程明确的党委班子成员、董事长、高级管理人员（不包括市场化选聘人员）。

第三条 基本原则

（一）坚持报酬与风险、责任相一致；
（二）坚持报酬与经营业绩挂钩；
（三）坚持激励与约束相统一机制；
（四）坚持分配公正、透明、行为规范；
（五）坚持企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成企业合理的工资收入分配关系。

第二章 管理机构

第四条 董事会是公司最高薪酬管理机构

（一）企业负责人薪酬管理组织体系由公司党委、董事会、薪酬与考核委员会、人事部门组成。
（二）薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门机构。

负责对企业负责人进行考核；研究和审查企业负责人的薪酬制度与方案。

（三）公司人事部门负责拟定薪酬管理办法。

第三章 薪酬构成

第五条 企业负责人薪酬构成

企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

（一）基本年薪

基本年薪是指企业负责人的基本收入。

基本年薪=年目标薪酬×30%。

（二）绩效年薪

绩效年薪是指与当年绩效考核结果相挂钩的薪酬部分。
企业负责人的绩效工资与企业绩效考核结果相挂钩。

绩效年薪基数=年目标薪酬×70%

企业负责人正职（指董事长、党委书记、总经理）实发绩效年薪=企业负责人正职绩效年薪基数×企业绩效评价系数×企业绩效工资调节系数×岗位系数

企业负责人副职（指副总经理、财务总监）绩效年薪总额=企业负责人副职绩效年薪基数×企业绩效评价系数×企业绩效工资调节系数×岗位系数

企业负责人副职实发绩效年薪=企业负责人副职绩效年薪总额×总经理对其的分配权重

企业其他负责人实发绩效年薪=企业其他负责人绩效年薪基数×企业绩效评价系数×企业绩效工资调节系数×岗位系数

在计算实发绩效年薪时，绩效年薪基数不包含因病假、

医疗期、事假、迟到、早退、旷工等情况扣减的绩效年薪基数。

绩效年薪调节系数与年底绩效评价系数根据《吉林省高速公路集团有限公司二级企业负责人绩效考核管理办法(修订)》确定。

(三) 任期激励收入

任期激励收入是指与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，董事长标准额度为每年3万元，总经理标准额度为每年2万元，其他人员标准额度为每年1万元，自2023年1月1日起，3年为一个周期一次性兑现。任职不满3年的，按任职月数核算。

第四章 薪酬管理

第六条 定薪标准

(一) 企业负责人起薪详见附件1、附件2。如存在兼职情况，采取就高不就低的原则确定其薪酬标准。试用期期间享受相应待遇。

(二) 副职主持工作定薪

副职主持工作期间，目标薪酬上调两档定薪。

(三) 临时负责人定薪

依据公司相关文件任公司临时负责人期间(满一个月以上)，按其现目标薪酬上调两档定薪。调整后不得高于临时负责岗位起薪标准。

其他情形任临时负责人的，薪酬不变。

第七条 薪酬发放

企业负责人的基本年薪作为固定收入分12个月发放。绩

效年薪基数的 60%按 12 个月发放，剩余部分根据绩效考核结果发放或扣减。月度工资根据上月考勤情况结算，每月 10 日前预发当月工资。

第八条 企业负责人薪酬为税前收入，企业负责人应当缴纳的个人所得税、社会保险、公积金、年金，由公司从其薪酬中依法依规代扣代缴，公司不为企业负责人负担个人所得税。

下列情形不属于公司克扣企业负责人工资：

(一) 各类休假依照本办法应扣减的工资，或因旷工、迟到、早退等原因扣减的工资；

(二) 依据绩效考核结果和员工奖惩办法而发生的降职、降薪级、降薪档引起的降薪；

(三) 法律、行政法规规定的其他可以扣减员工工资的情形。

第九条 特殊时期工资待遇

(一) 入职当月工资待遇

在15号(含15号)及之前入职的，当月工资按满月计发；在15号之后入职的，当月工资按半个月计发。

日工资标准=年目标薪酬 \div 12 \div 21.75。

(二) 病假工资

1.当月累计病假不足1天，不扣工资；

2.当月累计病假1至6天，扣减工资=日工资标准 \times 病假天数；

3.当月累计病假7天至1个月，扣减工资=基本年薪 \div 12 \div 21.75 \times 病假天数+绩效年薪基数 \div 12；当月应发基本年薪

低于长春市最低工资标准的80%时，按长春市最低工资标准的80%计发；

4.病假满1个月至24个月、医疗期3个月至24个月，当月应发基本年薪按长春市最低工资标准的80%计发。

（三）事假工资

- 1.当月累计事假不足1天，不扣工资；
- 2.当月累计事假1至6天，扣减工资=日工资标准×事假天数；
- 3.当月累计事假7天至1个月，扣减工资=基本年薪 $\div 12 \div 21.75 \times$ 事假天数+绩效年薪基数 $\div 12$ 。

4.当月应发岗位工资（基本年薪）低于长春市最低生活保障标准时，按长春市最低生活保障标准计发。

（四）迟到、早退扣减工资

扣减工资=小时工资标准×迟到、早退时长。

（五）旷工扣减工资

1.当月累计旷工1至6天，扣减工资=日工资标准×旷工天数。

2.当月累计旷工6天以上，扣减工资=月岗位工资 $\div 21.75 \times$ 旷工天数+月绩效工资基数。

（六）未休年休假工资

1.对应休而未休的年休假天数，按照其日工资标准的300%支付未休年休假工资。需支付未休年休假工资的，由本人提出申请，由人事部门提交公司相关会议审批。

2.公司统筹安排企业负责人年休假计划，不按计划休年休假的，不支付未休年休假工资。

（七）其他假期工资

工伤停工留薪期、婚丧假、产假、男职工护理假、哺乳期、计划生育假的工资待遇按国家、省有关规定执行。

（八）被公司解除劳动合同的，公司予以一次性付清其应得的工资性收入，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（九）企业负责人主动离职，应当提前三十日向人事部门递交书面离职申请，公司根据离职日期按日支付工资；未提前三十日递交书面离职申请的，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（十）公司以企业负责人人事档案中认定的出生年月核算退休时间，工资支付到退休当月。待人社部门审批后，公司以人社部门审批的退休时间为准核发工资。

（十一）具有下列情形之一的，扣发或追索扣回公司企业负责人的绩效工资或任期激励收入。追索扣回适用于已经离职或退休人员。

1.违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章和财务制度规定，虚报、瞒报财务状况的。

2.违反国家法律法规和规定，导致较大及以上生产安全责任事故、较大及以上网络安全事故、重大质量责任事故、重大及以上突发环境事件、重大不稳定事件、重大违纪案件，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

（十二）被采取强制措施和受行政、刑事处罚的工资待遇处理。

1.被取保候审、留置、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，

停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。经审查核实，公安机关撤销案件或纪检监察机构结案未查实或人民检察院不起诉或人民法院宣告无罪、免予刑事处罚，未被强制隔离戒毒、行政拘留，且未受处分的，恢复工资待遇，减发的工资予以补发，被采取强制措施期间计算工作年限。

- 2.被刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发工资待遇。
- 3.被强制隔离戒毒和行政拘留期间，未被开除的，停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。期满后的工资待遇，根据所受处分相应确定。
- 4.受到刑事处罚，处分决定机构尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消原工资待遇。
- 5.受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免予刑事处罚，原开除处分决定被撤销，不再给予处分的，从处分变更的次月起恢复工资待遇。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间，被停发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间计算工作年限。
- 6.受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免予刑事处罚，原开除处分决定被变更的，根据变更后的处分相应确定工资待遇，从处分变更的次月起执行。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间，被多减发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间计算工作年限。
- 7.经审或再审宣告有罪但免予刑事处罚，按照受党纪政

务处分扣减绩效工资。

8.企业负责人因涉嫌违法犯罪被拘押或者其他客观原因，使劳动合同中止履行的，企业不再支付劳动者工资，但法律、法规另行规定或者双方另有约定的除外。

(十三)违反规定，未履行或未正确履行职责，在生产经营中造成不良后果的，参照集团相关制度规定，相应扣减或暂缓支付相关责任人薪酬。

(十四)在受党纪政务处分时扣减绩效工资：

1.受党纪处分

(1)受警告处分的，扣减全年绩效年薪 5%；
(2)受严重警告处分的，扣减全年绩效年薪 10%；
(3)受撤销党内职务处分的，扣减全年绩效年薪 30%；
(4)受留党察看处分的，扣减全年绩效年薪 40%，同时扣减受处分决定当年全部任期激励收入 40%；
(5)受开除党籍处分的，扣减全年绩效年薪 100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

2.受政务处分

(1)受警告处分的，扣减全年绩效年薪 5%；
(2)受记过处分的，扣减全年绩效年薪 10%；
(3)受记大过处分的，扣减全年绩效年薪 20%；
(4)受降级处分的，扣减全年绩效年薪 30%；
(5)受撤职处分的，扣减全年绩效年薪 40%，同时扣减受处分决定当年全部任期激励收入 40%；
(6)受开除处分的，扣减全年绩效年薪 100%，同时扣减

未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

3. 同时受党纪政务处分的，按照所受处分中较高标准执行，不可将党纪政务处分累加执行。

4. 扣减执行

(1) 以最近完整任职年度全年绩效为扣减基数，如无完整任职年度，按照现任职年度绩效作为扣减基数。

(2) 接受组织调查的，暂停绩效年薪发放，暂缓兑现任期激励收入。如认定有违纪违法事实，根据处理结果对应扣减标准执行；如认定无违纪违法事实或虽有违纪违法事实，但不予或免予党纪政务处分，补发绩效年薪和任期激励收入。

(3) 受党纪政务处分扣减绩效年薪，在税前扣减。

(十五) 因病假、事假等扣减工资的，五险二金个人缴纳不足的差额部分由公司承担。

第五章 附则

第十条 本办法由吉林高速公路股份有限公司人事部门负责拟定、修改和解释。

第十一条 本办法自 2025 年 1 月 1 日起执行。2023 年 9 月 7 日经公司 2023 年第二次临时股东大会审议通过的《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法(修订)》(吉高字〔2023〕66 号)废止。

议案二：

关于修订吉林高速公路股份有限公司 企业负责人绩效考核管理办法的议案

各位股东代表：

为健全企业负责人绩效考核管理体系，突出企业发展战略与导向，科学评价企业经营成果，促进企业负责人全面完成经营计划，落实国有资产保值增值责任，强化风险管理与合规经营水平，提升可持续发展能力，依据有关规定，结合公司实际情况，修订了企业负责人绩效考核管理办法。

以上议案已经公司第四届董事会 2025 年第六次临时会议审议通过，现提请各位股东代表审议。

附件：

吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法（修订）

吉林高速公路股份有限公司

2025年12月5日

吉林高速公路股份有限公司企业负责人 绩效考核管理办法（修订）

第一章 总则

第一条 目的和依据

为健全企业负责人绩效考核管理体系，突出企业发展战略与导向，科学评价企业经营成果，促进企业负责人全面完成经营计划，落实国有资产保值增值责任，强化风险管理、合规经营水平，提升可持续发展能力，依据国家及吉林省有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法中企业负责人包括公司章程明确的党委班子成员、董事长、高级管理人员（不包括市场化选聘人员）。

第三条 基本原则

（一）突出发展原则。基于企业发展战略的实现和重点工作目标的落实，突出经营收入的增长和盈利能力的提升，确保经营业绩目标的实现。

（二）业绩约束原则。按照权责利相统一的要求，建立企业负责人经营业绩同约束机制相结合的考核制度，即业绩上薪酬上，业绩下薪酬下，并作为职务任免的重要依据。

（三）综合评价原则。采取定量考核与定性评价相结合的方式，注重结果与过程、短期目标与中长期目标并重，综合反映企业经营业绩和管理水平。

第二章 绩效管理组织体系

第四条 企业负责人绩效管理组织体系由公司党委会、董事会、薪酬与考核委员会、人事部门、资本运营部组成。

第五条 薪酬与绩效管理组织

(一) 公司党委会、董事会是公司企业负责人绩效管理的决策机构，负责企业负责人的绩效管理办法及考核结果的审批。

(二) 薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门机构。

- 1.负责研究和审查企业负责人的薪酬制度与方案；
- 2.负责审议企业负责人的绩效考核指标体系；
- 3.负责对企业负责人进行考核；
- 4.负责接受企业负责人对考核等方面的相关投诉等。

(三) 人事部门负责具体拟定企业负责人绩效考核管理办法；资本运营部负责组织建立企业的绩效考核指标体系，配合薪酬与考核委员会开展工作。

第三章 绩效考核内容及结果

第六条 体系构成

(一) 企业负责人的绩效年薪与绩效年薪调节系数、岗位系数及年度绩效评价系数挂钩。

(二) 绩效年薪调节系数

1. 绩效年薪调节系数由公司薪酬与考核委员会依据国资综合经营效能指标合理制定。

2. 绩效划档评价的维度：主要包括资产总额、经营难度、参与市场竞争程度、企业贡献情况、从业人员规模等五个维度进行评价。划档结果由公司党委会、董事会最终确定。

3.根据上述维度直接划定对应的绩效年薪调节系数分别为1.2、1.1、1.0（详见附表1:《薪酬与考核委员会对企业考核划档评价表》）。

（三）岗位系数

根据企业负责人岗位工作强度的不同，确定岗位系数，每年评定一次，由薪酬与绩效考核委员会提交董事会予以确定。

（四）企业年度绩效考核等级

1.企业年度绩效考核指标体系：

考核对象	工作任务指标	党建指标	其他指标
本企业	70%	20%	10%

企业绩效考核指标以董事会下发的指标为准；

党的建设指标包括组织建设、全面从严治党、选人用人、宣传（群团）、廉政等党委要求的考核指标；

其他指标包括安全、法制、风险管控、预算管理、资产管理、网络安全等考核指标。

2.企业年度绩效考核周期及维度：

周期	企业年度绩效指标 考核得分	薪酬与考核委员会对企业 经营管理评价得分
年度	80%	20%

（1）企业年度绩效考核得分=企业年度绩效指标考核
(工作任务指标得分+党建廉政安全法制指标得分)×80%+
薪酬与考核委员会对企业经营管理评价得分×20%。

（2）薪酬与考核委员会对企业经营管理评价的维度为：
组织协调、人才管理、决策支持、工作创新四个维度进行打

分（详见附表2:《企业经营管理评价表》）。

3.公司薪酬与考核委员会根据本企业经营管理状况、年度工作目标完成情况等因素，给出综合评价如下：

年度绩效考核等级	A	B	C	D	E
----------	---	---	---	---	---

4.企业年度绩效考核未达到70分，年度考核等级直接确定为“E”，扣除企业负责人全部绩效年薪；企业年度绩效考核达到70分及以上，经理层成员（总经理、副总经理、财务总监）经营业绩考核未达到80分，直接确定为“E”，扣除全部绩效年薪。

5.党的建设考核指标低于95分，绩效考核等级不得评定为A；党的建设指标低于90分的，绩效考核等级不得评定为B及以上。

（五）企业负责人年度绩效评价系数

1.企业负责人的年度绩效与企业年度绩效结果挂钩。
2.企业绩效考核等级，即为企业负责人的年度绩效考核等级。

对应年度绩效评价系数如下：

绩效等级	A	B	C	D	E
年度绩效评价系数	1.3	1.2	1.1	1.0	0.9

（六）任期考核

- 1.董事长任期考核得分=任期内各年度绩效考核得分平均分；
- 2.经理层成员任期考核得分=任期经营业绩考核得分；

3.其他企业负责人任期考核得分=任期内各年度绩效考核得分平均分。

按照任期考核得分，兑现任期激励收入：

任期考核得分	90(含)-100	85(含)-90	80(含)-85	80分以下
任期激励收入	任期激励收入 ×100%	任期激励收入 ×90%	任期激励收入 ×80%	/

4.特殊情况

任期内职级、岗位变动的，按照不同职级、岗位进行分段考核。

第四章 绩效考核实施

第七条 绩效考核流程

- (一) 绩效与薪酬委员会于每年1月份启动绩效考核工作。
- (二) 绩效与薪酬委员会将考核意见报送党委会、董事会审议。

第八条 绩效工资兑现及考核结果运用

(一) 绩效工资兑现

- 1.根据年度绩效评价系数和绩效年薪调节系数、岗位系数兑现企业负责人（不包含副总经理、财务总监）的绩效年薪。
- 2.根据年度绩效评价系数和绩效年薪调节系数、岗位系数兑现企业负责人副职（副总经理、财务总监）的绩效年薪总额，并按照经理层副职差异化薪酬分配的有关规定进行二次分配。

（二）绩效考核结果运用

1. 干部年度考核结果及年度绩效考核结果是企业负责人薪级薪档调整的重要依据。将绩效考核等级按照规则转化为积分，建立绩效考核积分档案，按照积分结果进行薪级薪档调整。干部年度考核结果为优秀，积 5 分；干部年度考核结果为称职且年度绩效考核结果为 B 以上，积 3 分。积分累计达到 15 分，薪档上调一档，用于调整薪档的积分在积分档案中予以扣除。

2. 对企业年度绩效考核排名末等的企业负责人正职、副职进行处理。处理种类提交公司党委会、董事会确定，处理分为岗位调整、职级降级、薪酬降级降档、解除劳动关系等。

（1）当年绩效考核等级为“E”的，薪档下调两档；

（2）连续两年绩效考核等级为“E”的，由公司党委会、董事会研究给予职级和薪级降级处理，降级后不再保留档案工资；

（3）连续三年绩效考核等级为“E”的，由公司党委会、董事会研究直接解除职务。不再保留职级，薪级薪档按新岗位重新核定；

（4）若需要降档，而其所在薪级已降至最低薪档，采用将其目标薪酬下调 6% 的方式代替薪档下降。

3. 企业负责人因上一年年度绩效考核等级为“E”薪酬下调的：

（1）当年度绩效考核等级为“A”等级的，次年可调回原薪级薪档；

(2) 当年年度绩效考核等级为“B”或“C”等级的，次年薪档上调一档；次年度绩效等级为“C”及以上等级的，下一年调回原薪级薪档；

(3) 当年年度绩效考核等级为“D”等级的，次年薪档不做调整，次年度绩效考核等级为“A”等级的，下一年调回原薪级薪档；次年度绩效考核等级为“B”或“C”等级的，下一年薪档上调一档。

(三) 有以下情况之一者，可对其绩效考核等级认定为不合格：

- 1.违反党纪国法及公司规章制度，造成不良影响的；
- 2.给公司造成重大经济损失的；
- 3.给公司形象抹黑的；
- 4.造谣、传谣、惹是生非，搞小圈子、团团伙伙的。

(四) 特殊时期绩效考核

企业负责人产假、计划生育假期间不参与绩效考核，绩效工资按绩效评价系数1.0计发。

(五) 离职企业负责人参与在职期间的绩效考核，绩效考核后兑现绩效工资。

第十条 对绩效考核结果有异议的企业负责人可在绩效考核结束后五个工作日内进行申诉。

企业负责人需以书面形式向公司薪酬与考核委员会提出申诉申请，经核实，如确因考核失衡的，经党委会、董事会审核后，重新对其进行绩效考核。

第十一条 企业负责人绩效考核结果作为企业班子调整

和班子成员培养、使用、轮岗、奖惩的重要依据。

第十二条 绩效考核后实施绩效改进，将其作为企业改善经营管理、转变经营方式的依据和重要参考。

第十三条 绩效指标调整

（一）企业绩效考核指标调整：根据实际工作需要，由资本运营部配合薪酬与考核委员会将调整情况报送党委会、董事会予以确认，同时通知被考核人予以确认。

（二）未按规定流程调整的，考核期末仍按原指标进行考核。

第五章 附则

第十四条 本办法由人事部门负责拟定、修改和解释。

第十五条 本办法自 2025 年 1 月 1 日起执行。2022 年 11 月 28 日经公司第四次临时股东大会审议通过的《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法（修订）》（吉高字〔2022〕52 号）废止。

议案三：

关于董事长薪酬调整的议案

各位股东代表：

经公司第四届董事会 2025 年第六次临时会议审议通过，同意对企业负责人薪酬进行调整，时间从 2025 年 1 月 1 日起执行。董事长的薪酬调整按照此标准执行。

具体内容详见公司于 2025 年 11 月 18 日在《中国证券报》《上海证券报》及上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的公告（临 2025-034）。

现提请各位股东代表审议。

吉林高速公路股份有限公司

2025 年 12 月 5 日